

EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2010•2011

CHAUDIÈRE-APPALACHES

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008-2011

MISE À JOUR 2010-2011

Emploi-Québec

Région de la Chaudière-Appalaches

Adopté le 23 mars 2010 par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail

Réalisation

Direction

Andrée Morin, directrice de la planification, du partenariat et des services aux entreprises

Coordination

Christian Fortin

Collaboration

Équipe de la Direction de la planification, du partenariat et des services aux entreprises

Équipe de la Direction du support aux opérations et du soutien à la gestion

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada, 2010
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010
ISBN 978-2-550-59777-3 (Version imprimée)
ISBN 978-2-550-59758-2 (Version PDF)

TABLE DES MATIÈRES

Mot de la directrice régionale d'Emploi-Québec et de la présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du travail.....4

1.	MARCHÉ DU TRAVAIL ET SITUATION SOCIOÉCONOMIQUE EN CHAUDIÈRE-APPALACHES	6
2.	PRIORITÉS, ENJEUX RÉGIONAUX ET ORIENTATIONS NATIONALES D'EMPLOI-QUÉBEC	14
3.	DÉFIS ORGANISATIONNELS.....	16
4.	ORIENTATIONS, ENJEUX, AXES, OBJECTIFS PRIORITAIRES ET CIBLES DE RÉSULTATS	
	Orientation 1 – Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises	17
	Orientation 2 – Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	20
	Orientation 3 – Favoriser la participation au marché du travail et à l'emploi du plus grand nombre possible de personnes.....	23
	Orientation 4 – Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.....	26
	Orientation 5 – Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.....	28
5.	RESSOURCES ALLOUÉES	
	Fonds de développement du marché du travail.....	31
6.	FACTEURS DE CONTINGENCE	32

ANNEXES

1. Priorisation sectorielle en Chaudière-Appalaches.....	33
2. Indicateurs et cibles de résultats selon le centre local d'emploi	35
3. Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail.....	36

MOT DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE ET DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

C'est avec plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional d'Emploi-Québec en Chaudière-Appalaches, mis à jour pour l'année 2010-2011. Ce plan, qui couvre la troisième année de la planification triennale 2008-2011, présente les orientations et les axes d'intervention d'Emploi-Québec, de même que les stratégies que celle-ci entend mettre en œuvre en 2010-2011 dans la région de la Chaudière-Appalaches pour concrétiser sa mission et contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, dont le Pacte pour l'emploi.

L'année 2010-2011 annonce une reprise graduelle de l'activité économique et de l'emploi, de même qu'une légère augmentation ou, à tout le moins, la persistance à un niveau élevé du nombre de chômeurs et de chômeuses. Ces enjeux conjoncturels se juxtaposent aux défis du vieillissement démographique et de la compétitivité des entreprises.

Emploi-Québec continuera de faire face à la croissance de la demande auprès des services publics d'emploi. Encore cette année, la priorité sera donc d'atténuer les effets de la récession sur les travailleuses et les travailleurs ainsi que sur les entreprises, et également de soutenir la relance de l'emploi. À cet effet, Emploi-Québec et ses partenaires pourront de nouveau compter sur le Pacte pour l'emploi et sur le Pacte pour l'emploi Plus. L'agence poursuivra son intervention proactive auprès des personnes et des entreprises afin de prévenir les mises à pied et de soutenir le développement et la qualification de la main-d'œuvre.

Les orientations du plan d'action 2010-2011 permettent d'ajuster l'offre de service d'Emploi-Québec à la conjoncture économique, tout en répondant aux grands enjeux structurels auxquels le Québec continue de faire face en visant l'amélioration du taux d'emploi de la population du Québec ainsi que de la productivité. De plus, Emploi-Québec poursuivra ses actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale en soutenant financièrement les personnes et les familles démunies, en privilégiant l'emploi comme principal moyen d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes aptes au travail tout en encourageant celles qui ne le sont pas à exercer des activités qui favorisent leur insertion sociale et leur participation active à la société. Enfin, l'agence veillera à accélérer la modernisation de son offre de service afin de dégager des marges de manœuvre dans le but de maintenir un service de qualité.

Emploi-Québec structurera ses interventions de 2010-2011 autour des cinq grandes orientations stratégiques suivantes :

- Atténuer les effets de la récession sur les travailleuses et les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi.*
- Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment en préparant les clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.*
- Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation.*
- Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi.*
- Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.*

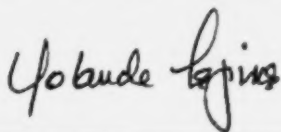
Ces orientations sont cohérentes avec les priorités ministérielles et gouvernementales ainsi qu'avec les orientations du plan stratégique ministériel pour la période 2008-2011.

Les divers acteurs tant économiques que sociaux de la région devront de plus en plus unir leurs efforts et faire preuve de créativité en vue de répondre aux besoins évolutifs du marché du travail en relevant les principaux défis qui sont de remédier aux problèmes de recrutement de main-d'œuvre, de soutenir la qualification de la main-d'œuvre et de favoriser la participation au marché du travail et à l'emploi du plus grand nombre de personnes possible. Les constats issus de la tournée de mobilisation tenue auprès des partenaires de la région en 2009-2010 dans le cadre du Pacte pour l'emploi permettront aussi de définir les alliances requises pour la mise en œuvre des actions prioritaires.

Nous, en tant que présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches et directrice régionale d'Emploi-Québec, tenons à souligner l'effort remarquable et efficace du personnel d'Emploi-Québec dans la dispensation des services à la population. Le Plan d'action 2010-2011 vient donner le sens et une cohérence aux actions qui se réalisent au quotidien et qui visent l'intégration des personnes au marché du travail.

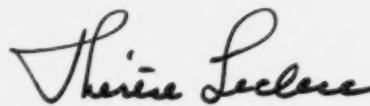
Nous souhaitons que les stratégies proposées par le Plan d'action régional rallient le personnel d'Emploi-Québec ainsi que l'ensemble des partenaires et permettent d'avoir ensemble un impact réel sur le marché du travail régional et local.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et, enfin, par le ministre responsable de l'Emploi.



YOLANDE LÉPINE

Présidente, Conseil régional des
partenaires du marché du travail



THÉRÈSE LECLERC

Directrice régionale d'Emploi-Québec et
secrétaire du Conseil régional des
partenaires du marché du travail

1

Marché du travail et situation socioéconomique en Chaudière-Appalaches

Fin apparente de la récession pour la région, mais une reprise qui risque d'être lente

La région de la Chaudière-Appalaches, tout comme le reste du monde industrialisé, a été plongée en 2009 dans une récession économique qui tire ses sources d'une grave crise financière de portée mondiale.

Bénéficiant au début de l'année d'un taux de chômage historiquement bas, la région était en bonne position pour affronter la tempête. Elle a toutefois été rattrapée rapidement en 2009 par la baisse de ses exportations chez son voisin américain. Ainsi, l'année 2009 a vu une baisse du chiffre d'affaires pour nombre d'entreprises qui se sont adaptées en effectuant des mises à pied et des arrêts de production. Malgré les difficultés, la région compte peu de fermetures d'entreprises et semble prête à amorcer la reprise.

Au Québec, le troisième trimestre de 2009 a vu le retour à la croissance du produit intérieur brut après trois trimestres à la baisse. La reprise de l'activité économique risque toutefois d'être lente et on peut s'attendre à ce qu'il n'y ait pas de réelle création d'emplois à ses débuts. En Chaudière-Appalaches, on s'attend à ce que la reprise de l'emploi se fasse graduellement à partir de 2010 et qu'il faille attendre à 2011 avant que le marché de l'emploi revienne à ce qu'il était avant la crise.

Même si la reprise mondiale est un facteur important du retour à la croissance de l'emploi en Chaudière-Appalaches, ce retour ne se fera pas sans qu'on y consacre l'effort nécessaire. À cet égard, les défis ne manquent pas et nous devons mener des actions en accord avec la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale, tout en ayant à l'esprit l'enjeu démographique.

Un accroissement sans surprise du chômage au moment de la récession

Bien que le ralentissement économique n'ait pas été de la même ampleur dans la région que du côté américain ou même qu'en Ontario, le marché de l'emploi de la Chaudière-Appalaches en a ressenti les effets.

La baisse de la demande s'est d'abord fait sentir dans le secteur manufacturier et plus particulièrement chez les entreprises exportatrices. Les effets se sont par la suite répercutés de façon plus ou moins marquée sur les autres secteurs d'activité.

Le taux de chômage en 2009 s'est établi à 5,9 % et affiche une hausse de 0,9 point comparativement à 2008. Toujours en 2009, le nombre de chômeurs s'est établi à 13 100, ce qui correspond à une hausse de 20,2 % par rapport à 2008. Les données administratives des prestataires de l'assurance-emploi confirment cette hausse et n'indiquent, pour le moment, aucune amélioration notable de la situation.

Il faut noter qu'en 2009 le nombre d'emplois dans son ensemble ne présente pas une baisse marquée et prolongée malgré la progression rapide du nombre de chômeurs. Cela peut s'expliquer par la fréquence des arrêts de production qui entraînent des périodes de chômage plus ou moins prolongées pour les travailleurs. Un autre élément d'explication vient du fait que certains secteurs d'activité économique continuent à créer de l'emploi, tandis que dans d'autres secteurs d'activité les entreprises procèdent à des licenciements. La progression de l'emploi à temps partiel et la hausse du chômage indiquent que l'emploi demeure plus précaire qu'avant la crise.

Des réalités différentes selon les territoires de la région

La région, composée de neuf MRC et d'une ville, présente à certains égards d'importants contrastes, tant sur le plan social que sous les aspects économique et partenarial. Les écarts entre la ville de Lévis et certaines MRC sont particulièrement marqués en ce qui concerne la scolarité et les revenus. La composition industrielle diffère également d'un territoire à l'autre. Les territoires qui comptent une forte proportion d'emplois manufacturiers ont été touchés davantage et ils présentent

Une diminution
de la
population en
âge de
travailler

une plus forte progression du nombre de prestataires de l'assurance-emploi.

La population de la région est répartie sur l'ensemble du territoire. Puisque seule la ville de Lévis dispose d'un véritable service de transport en commun, la mobilité des personnes en région, surtout les plus démunies, est passablement réduite.

L'incidence de la pauvreté est plus grande dans les territoires éloignés des grands centres. Le taux de familles à faible revenu dépasse les 7 % dans les MRC de Montmagny et des Appalaches, alors qu'il est sous les 4 % à Lévis.

Malgré leurs différences, tous les territoires partagent la même préoccupation d'attirer et de retenir la main-d'œuvre.

Le scénario prévu de longue date commence à se concrétiser : le nombre de personnes en âge de travailler a commencé à diminuer en Chaudière-Appalaches et cette tendance se poursuivra sur toute la période de projection, soit d'ici à 2031.

Le nombre des départs à la retraite surpassant déjà celui des personnes qui intègrent le marché du travail, la pression sera grande pour maintenir notre niveau de vie. La rareté de la main-d'œuvre appréhendée pose une série de défis auxquels nous devons faire face à brève échéance.

Le redressement récent de la natalité, tout en étant une bonne nouvelle à plus long terme, ne vient pas résoudre le problème de la rareté de la main-d'œuvre pour les prochaines années. Le marché du travail ne pourra évidemment profiter de la hausse de la natalité avant de longues années, soit le temps que la nouvelle génération arrive sur le marché du travail.

Pour la période 2009-2013, 32 000 postes seront à pourvoir dans la région de la Chaudière-Appalaches. Durant la même période, le nombre de personnes qui atteindront l'âge de travailler se situe autour de 26 000. Ce déficit, qui risque d'être un casse-tête pour les entreprises, offrira beaucoup de possibilités aux chercheurs d'emplois pour autant qu'ils aient les compétences requises.

D'ici là, il faut faire en sorte que les gens aptes à travailler puissent le faire et que le capital humain dont nous disposons soit utilisé de la meilleure façon possible. Le soutien, le développement et l'accroissement du bassin de main-d'œuvre sont des objectifs clairement définis. L'intégration de technologies de production plus efficaces et la formation adéquate des travailleurs sont aussi des voies à privilégier, tant pour assurer la compétitivité des entreprises que pour maintenir notre niveau de vie.

Une structure
de l'emploi qui
se modifie

On observe dans l'ensemble des pays industrialisés un phénomène de tertiarisation de l'économie, c'est-à-dire un déplacement de l'emploi du secteur de la fabrication de biens vers celui des services¹. De la même façon que la fabrication a pris le pas au siècle dernier sur l'agriculture, on constate aujourd'hui que l'emploi dans les services tend à croître, tandis que l'emploi dans la fabrication décroît.

La diminution, inéluctable et déjà amorcée, risque d'avoir un impact plus marqué dans la région en raison de la présence d'une proportion d'emplois manufacturiers plus grande que la moyenne québécoise (23 % contre 14 %²), souvent dans des secteurs dits traditionnels. Certains secteurs manufacturiers continuent toutefois d'avoir le vent dans les voiles. Ainsi, selon les perspectives sectorielles³ d'Emploi-Québec, d'ici à 2013 la fabrication affichera une variation annuelle moyenne de l'emploi négative de -0,3 %, mais les secteurs de la fabrication de machines, de produits métalliques, de matériel de transport, d'aliments, de produits en plastiques ainsi que celui des produits pétroliers devraient poursuivre leur croissance. On peut toutefois s'attendre à des

	<p>pertes d'emplois dans les secteurs de la fabrication de vêtements, de meubles, de produits en bois ainsi que dans le papier, l'impression et les textiles.</p> <p>Pour sa part, le secteur tertiaire affichera un taux de croissance supérieur à la moyenne des secteurs. Ce sera notamment le cas pour le transport et l'entreposage, la finance et les assurances, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services aux entreprises, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que l'hébergement et la restauration.</p>
<p>Une compétitivité menacée, des secteurs d'activité à soutenir</p>	<p>La région de la Chaudière-Appalaches est caractérisée par une économie « ouverte », c'est-à-dire tournée vers les marchés extérieurs. Ainsi, le développement de l'économie régionale dépend grandement de la capacité des entreprises à demeurer compétitives sur les marchés.</p> <p>Cette compétitivité des entreprises est toutefois menacée par la faiblesse relative de leur productivité, les variations de la valeur du dollar canadien par rapport à la devise américaine, les difficultés liées aux lacunes sur le plan de la qualification d'une partie importante de la main-d'œuvre, de même que par les difficultés de recrutement des entreprises associées à la réalité démographique de la région.</p> <p>Afin d'avoir un impact réel sur le marché du travail, nous devons donc faire des choix stratégiques pour diriger nos efforts d'intervention en entreprise vers des secteurs d'activité économique névralgiques. Évidemment, la structure industrielle régionale favorise particulièrement plusieurs secteurs liés à la transformation de biens. Plusieurs secteurs du primaire et des services commandent cependant des interventions planifiées à cause notamment de l'importance de l'emploi qu'ils génèrent et du potentiel de nouveaux emplois qu'ils représentent.</p> <p>Pour la région, les secteurs d'activité économique retenus pour une intervention plus proactive sont l'agriculture, la foresterie et l'exploitation forestière, la construction, la fabrication d'aliments et de boissons, les produits textiles, les produits en plastique, la transformation du bois, les produits métalliques, les machines, le matériel de transport, les meubles, le commerce de gros, la finance et les assurances, les soins de santé et l'assistance sociale, l'impression et les activités connexes de soutien ainsi que la fabrication de vêtements. (Voir à l'annexe 1 quelques éléments descriptifs de ces secteurs.)</p>
<p>Des besoins plus grands des entreprises en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre ainsi qu'en développement des compétences</p>	<p>Environ 50 % de l'emploi régional est fourni par des entreprises qui emploient moins de 50 personnes. Une forte proportion de ces entreprises n'ont pas de service de ressources humaines ni d'occasions d'échanger entre elles afin de mieux structurer cette fonction.</p> <p>L'environnement commercial, technologique et économique des entreprises est en constante et rapide mutation. L'adaptation à ce nouveau contexte rend encore plus cruciales l'évolution de la productivité et l'innovation, qui passent nécessairement par la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée comme facteur important pour permettre à ces entreprises de faire face aux nombreux changements.</p> <p>Les principaux défis des entreprises en matière de main-d'œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'attraction, le recrutement et surtout la rétention de la main-d'œuvre, en particulier d'une main-d'œuvre qualifiée dans un contexte de ralentissement économique; ▪ l'ouverture à l'embauche de personnes appartenant à de nouveaux bassins de main-d'œuvre, entre autres les personnes plus âgées, les personnes immigrantes, les personnes plus éloignées du marché du travail (prestataires

	<p>de l'assistance sociale, personnes judiciairisées) et les personnes handicapées;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le transfert d'expertise. <p>Dans cet environnement de plus en plus complexe et compétitif, de nombreuses entreprises ont davantage besoin de soutien en matière de recrutement et de développement des compétences de la main-d'œuvre. De plus, on entrevoit des besoins importants de relève en gestion au cours des prochaines années, postes stratégiques pour la croissance d'entreprise.</p>
Des besoins de qualification de la main-d'œuvre qui évoluent	<p>Bien qu'elle se classe toujours au dixième rang des dix-sept régions administratives quant au taux de diplomation, la région affichait une nette amélioration en 2006 par rapport au recensement de 2001. Ainsi, en 2006, 72,1 % de la population la Chaudière-Appalaches âgée de 15 ans et plus possédait au moins un diplôme d'études secondaires par comparaison avec 64,6 % en 2001. Cette progression est l'une des plus fortes au Québec et l'écart avec la moyenne québécoise s'est réduit. Il convient cependant de mentionner que les taux de diplomation varient selon le sexe et l'âge; ils ont tendance à être plus élevés chez les jeunes, particulièrement chez les jeunes femmes. À titre d'exemple, chez les 25 à 34 ans, 92 % des jeunes femmes possèdent en 2006 au moins un diplôme d'études secondaires, comparativement à 84 % des jeunes hommes du même groupe d'âge.</p> <p>Le taux de chômage tend à diminuer avec l'augmentation de la scolarité. Cela se confirme particulièrement avec l'obtention d'au moins un diplôme d'études secondaires. « Ces qualifications de base sont souvent considérées comme étant les plus importantes à posséder, parce qu'elles conditionnent la capacité à apprendre, à participer à la formation continue, à utiliser la technologie et à s'adapter⁴. »</p> <p>Il importe de rappeler que, malgré des besoins encore importants pour de la main-d'œuvre moins spécialisée, on observe une demande croissante pour de la main-d'œuvre plus qualifiée, qui possède des compétences professionnelles et techniques plus grandes.</p>
Des groupes de main-d'œuvre à soutenir	<p>Les travailleurs plus âgés</p> <p>On note une diminution très importante de la participation au marché du travail dans la tranche d'âge des 55 à 64 ans. Pour l'année 2009, en Chaudière-Appalaches, l'Enquête sur la population active a révélé un taux d'activité de 88,9 % pour les hommes de 50 à 54 ans et de 80,9 % pour les femmes du même groupe d'âge; de leur côté, les 55 à 64 ans affichent un taux de 62,4 % chez les hommes et de 46,7 % chez les femmes. La participation au marché du travail des travailleuses et des travailleurs plus âgés constitue un défi majeur lié à la rétention en emploi et même au recrutement.</p> <p>Les jeunes</p> <p>La raréfaction de la main-d'œuvre jeune oblige à définir des stratégies afin de pourvoir les postes vacants générés par la croissance économique et la demande de remplacement. Favoriser la qualification des jeunes est de toute première importance en Chaudière-Appalaches pour soutenir leur intégration et leur maintien sur le marché du travail.</p> <p>Par ailleurs, malgré le fait qu'une bonne partie des 15 à 24 ans soit encore aux études, un certain nombre d'entre eux sont en chômage. Ainsi, en 2009, la région affichait un taux de chômage de 9,7 % (3 600 jeunes) pour ce groupe d'âge, taux qui se situe bien au-dessus du taux de chômage régional moyen de 5,9 %⁵. À noter également que plus de jeunes hommes que de jeunes femmes de 15 à 24 ans font partie du groupe des personnes en chômage. Les difficultés de maintien en emploi plus grandes pour les jeunes hommes et la scolarisation</p>

plus longue des jeunes filles peuvent sans doute expliquer une bonne part de cet écart.

À cela s'ajoute la migration des jeunes, qui touche de façon plus marquée certaines MRC. Ce phénomène vient accentuer les difficultés de recrutement des entreprises pour de la main-d'œuvre qualifiée et contribuer à la dévitalisation de certains milieux plus touchés.

La main-d'œuvre féminine

La participation des femmes au marché du travail a augmenté de façon notable au cours des 20 dernières années. En Chaudière-Appalaches, leur taux d'activité est ainsi passé de 50 % en 1987 à 60,7 % en 2009. La progression a été plus marquée pour le groupe des 45 à 54 ans⁶.

L'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes est de plus de dix points de pourcentage chez les 55 à 64 ans⁷. C'est donc dans ce groupe d'âge que les gains les plus substantiels restent à faire en matière de participation des femmes au marché du travail.

Les femmes qui travaillent, surtout les plus jeunes, sont en général plus scolarisées que leurs homologues masculins. Mais leur parcours professionnel est plus souvent discontinu : arrêt pour raison de grossesse, choix d'un emploi à temps partiel pour mieux concilier travail et obligations familiales.

Les femmes sont particulièrement concentrées dans certains domaines d'études : santé et éducation notamment. On les retrouve en petit nombre dans les domaines liés au génie et à la technologie. Sur le marché du travail, cette concentration se poursuit. Ainsi, plus de la moitié des femmes travaillent dans les affaires, la finance et les assurances ainsi que dans la vente et les services. Cette concentration vers des choix traditionnels est plus grande dans la région que dans l'ensemble du Québec.

La clientèle judiciaire

Les personnes judiciairisées adultes éprouvent encore aujourd'hui d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi. Ces personnes ont souvent une faible expérience significative sur le marché du travail. Elles ont fréquemment un historique d'échec scolaire, d'emplois précaires faiblement rémunérés, le tout amplifié par des problématiques psychosociales (problèmes familiaux, pauvreté, toxicomanie, etc.). Elles doivent en plus faire face régulièrement à la discrimination en raison des préjugés et des stéréotypes persistants. Emploi-Québec continue d'intervenir auprès de cette clientèle avec les partenaires de la région, selon une approche globale accompagnée d'un cheminement progressif d'insertion en emploi.

Les prestataires de l'assurance-emploi

On constate en 2009 une augmentation du nombre de prestataires de l'assurance-emploi qui contraste avec la tendance à la baisse en 2007-2008.

En moyenne, en 2009, on dénombre dans la région 20 802 prestataires de l'assurance-emploi, dont plus de 70 % sont des hommes⁸. Près de 11 % de l'ensemble de ces prestataires sont âgés de moins de 25 ans, dont quatre fois plus de jeunes hommes que de jeunes femmes. Enfin, 45 % sont âgés de 45 ans et plus.

De nouveaux bassins de main-d'œuvre à rejoindre

Les personnes immigrantes

Il y a peu de personnes immigrantes en Chaudière-Appalaches, soit environ 1 % de la population totale, comparativement à 13,5 % pour le Québec. En 2006, le taux de chômage de la population immigrante (6,0 %) était plus élevé que la moyenne régionale (4,5 %). Cette différence est encore plus marquée pour les nouveaux immigrants arrivés entre 2001 et 2006 qui présentent un taux de chômage de 8,1 %.

L'intégration en emploi des personnes immigrantes soulève de nombreux questionnements et défis, dont la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, la surqualification et la non-reconnaissance de l'expérience de travail acquise avant l'arrivée au Québec.

D'autres défis ont également trait à la sensibilisation des entreprises face au potentiel de ce nouveau bassin de main-d'œuvre, à leur engagement en la matière et à leur capacité d'accueil, de même qu'aux services offerts dans la région, tels que les structures d'accueil, les logements, le transport collectif, les services de francisation⁹.

Les personnes handicapées désireuses et capables de travailler

En 2007, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) estimait¹⁰ que la région de la Chaudière-Appalaches comptait 19 200 personnes de 15 à 64 ans qui présentent une incapacité, soit 9 315 femmes et 9 885 hommes.

L'Office des personnes handicapées du Québec indique, dans le *Portrait statistique de la population avec incapacité, région de la Chaudière-Appalaches*, qu'il a constaté en 2003 une nette différence entre la scolarité des personnes ayant une incapacité et celle des personnes sans incapacité. Par exemple : 23 % des personnes ayant une incapacité ont moins de neuf ans de scolarité, alors que c'est le cas pour 11 % des personnes sans incapacité.

En ce qui concerne la participation au marché du travail, on note dans le document de l'OPHQ) que 53 % des personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité sont inactives sur le marché du travail, que 42 % sont en emploi et 5 % en chômage, ce qui est comparable à la situation observée dans l'ensemble du Québec, mais significativement inférieure à la situation des personnes sans incapacité.

On y indique aussi que près du tiers des personnes avec incapacité de la région qui sont inactives sur le marché du travail s'estiment capables d'occuper un emploi.

Pour un grand nombre de personnes handicapées, les démarches d'intégration demandent du soutien, de l'encadrement et, dans certains cas, une adaptation des outils et des postes de travail.

Les prestataires d'assistance sociale aptes au travail

Au Québec, en 2009¹¹, le taux moyen d'assistance sociale des personnes âgées de 64 ans et moins se situe à 7,4 %. Par comparaison, la Chaudière-Appalaches affiche un taux de 4,4 %, soit le second plus faible taux des 17 régions du Québec. On y dénombre, en octobre 2009, 12 264 adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours.

Parmi l'ensemble de ces adultes :

- 47,4 % présentent des contraintes sévères à l'emploi (programme de solidarité sociale);
- 21,9 % ont des contraintes temporaires (programme d'aide sociale);
- 30,7 % sont sans contraintes à l'emploi (prestataires aptes au travail au programme d'aide sociale).

Parmi cette clientèle, 52,5 % sont des hommes, 66,2 % sont des personnes seules et la moyenne d'âge est de 42,9 ans. En ce qui concerne la scolarité, 53,6 % ont moins qu'une 5^e secondaire. Quelque 73,6 % des prestataires ont une durée cumulée de présence à l'aide de plus de quatre ans.

Parmi les prestataires de l'aide sociale avec des contraintes temporaires à l'emploi :

Il y a plus de femmes (1 535) que d'hommes (1 145) qui présentent des contraintes temporaires. Le motif principal pour lequel les prestataires sont classés avec contraintes temporaires à l'emploi est d'avoir « 55 ans et plus » : 68,7 % de ces prestataires le sont pour cette raison.

Parmi les prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi :

Plus d'hommes (2 030) que de femmes (1 332) sont sans contraintes. Les 35 à 54 ans représentent le plus gros volume de prestataires sans contraintes pour les deux sexes, soit 63,6 %.

Le pourcentage d'adultes prestataires sans contraintes sur l'ensemble des adultes prestataires est en région de 27,4 %, comparativement à 38,6 % pour l'ensemble de la province. Notre potentiel de personnes pouvant participer aux mesures actives est donc bien inférieur à celui des autres régions.

Notre clientèle de prestataires sans contraintes à l'emploi est plus éloignée du marché du travail que celle de l'ensemble de la province : en région, 44,9 % des adultes sans contraintes ont une durée cumulative à l'aide de plus de dix ans, comparativement à 38,1 % pour la moyenne provinciale. Nos prestataires sans contraintes à l'emploi sont absents du marché du travail depuis très longtemps.

De plus, la clientèle des prestataires sans contraintes ayant une durée cumulative à l'aide de moins de deux ans (donc plus près du marché du travail) est de moins en moins nombreuse (16,2 % contre 23,7 % pour l'ensemble du Québec). Depuis quelques années, nous observons un alourdissement de la clientèle des prestataires de l'aide de dernier recours.

Des liens historiques avec la région de la Capitale-Nationale...

Une inter-dépendance avec les régions limitrophes, en particulier avec la Capitale-Nationale

Une réalité importante pour la clientèle de la Chaudière-Appalaches à la recherche d'un emploi est la proximité et l'attraction de la Capitale-Nationale. En 2006, près de 30 700 personnes de la Chaudière-Appalaches occupaient un emploi dans la région de la Capitale-Nationale, et quelque 8 400 personnes de la Capitale-Nationale participaient au marché du travail de la ville de Lévis.

La région métropolitaine de recensement (RMR) est plus particulièrement concernée par le navettage de la main-d'œuvre entre les deux rives. En ce qui concerne les prévisions de croissance de l'emploi dans la RMR, d'ici à 2013 les secteurs qui connaîtront le plus fort taux d'augmentation de l'emploi sont la fabrication de matériel de transport, de produits informatiques et électroniques, de produits métalliques, le papier, la finance et les assurances, les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que les services aux entreprises.

Pour répondre aux besoins des chercheurs et chercheuses d'emploi, il est donc essentiel de prendre en compte cette réalité d'un marché du travail partagé. Les deux régions se concerteront sur les enjeux communs afin d'harmoniser leurs initiatives en matière d'emploi.

De multiples partenaires engagés dans le développement économique et la lutte contre la pauvreté

... mais également une mobilité avec d'autres régions limitrophes

La Capitale-Nationale n'est pas la seule région qui partage de la main-d'œuvre avec la Chaudière-Appalaches. Un certain nombre de personnes trouvent également de l'emploi dans les régions voisines du Centre-du-Québec, de l'Estrie et du Bas-Saint-Laurent et vice-versa. Des collaborations avec ces régions sont donc également essentielles.

Des disparités notables caractérisent les différents territoires qui constituent la région de la Chaudière-Appalaches. Ainsi, certains sont plus vulnérables aux contrechocs des fluctuations de l'économie. Mentionnons, par exemple, la décroissance de l'emploi dans certains secteurs d'activité économique, notamment les nombreuses pertes d'emplois dans le vêtement et le textile, de même que les difficultés vécues dans l'industrie forestière. Également, le taux de dépendance à l'aide sociale, l'isolement des personnes non prêtes à l'emploi, l'insuffisance ou l'inexistence de transport en commun font que certains territoires sont plus menacés par la pauvreté et par les effets économiques et sociaux qui en découlent. Deux MRC de la région se classent parmi les cinquante territoires de centres locaux d'emploi les plus défavorisés du Québec, selon un indice de défavorisation économique et sociale. Il s'agit de L'Islet et des Etchemins¹².

Pour la majorité des gens, l'emploi demeure le meilleur moyen de sortir de la pauvreté. Pour tous ceux qui ne pourront travailler, les services d'aide et d'accompagnement social peuvent aider à réduire l'isolement social et les coûts sociaux engendrés par une telle situation.

Bien que plusieurs éléments de l'analyse économique de certains territoires de la région puissent parfois, en termes de statistiques, paraître plutôt sombres, on ne peut qu'observer sur ces mêmes territoires le dynamisme des populations et des acteurs qui y œuvrent. La créativité, la concertation et la diversification semblent être trois mots d'ordre très rassembleurs et qui donnent des fruits.

2

Enjeux régionaux en Chaudière-Appalaches
et orientations nationales d'Emploi-Québec

▪ Enjeu 1 :

DES ENTREPRISES PLUS COMPÉTITIVES ET UNE MAIN-D'ŒUVRE PLUS COMPÉTENTE AU MOMENT DE LA REPRISE ÉCONOMIQUE

En accroissant et en renforçant l'intervention d'Emploi-Québec auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences.

En mettant à profit les périodes d'inactivité pour former la main-d'œuvre.

En accroissant son intervention auprès des nouveaux chômeurs par une offre de service adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi en raison du contexte défavorable pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur intégration durable sur le marché du travail.

Orientation 1 :

Atténuer les effets de la récession sur les travailleuses et les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi

▪ Enjeu 2 :

LA PERFORMANCE ET LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

En augmentant la capacité d'anticiper et d'agir rapidement avec les partenaires auprès des entreprises du secteur manufacturier et en soutenant l'accroissement de la productivité par le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Orientation 2 :

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

▪ Enjeu 3 :

LE MAINTIEN ET LA CROISSANCE DE L'EMPLOI

En contribuant à l'amélioration des pratiques de gestion stratégique et des modes d'organisation du travail des entreprises et en augmentant les interventions collectives, tant sectorielles que territoriales, pour une efficacité accrue.

▪ Enjeu 4 :

LA DISPONIBILITÉ D'UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE

En favorisant l'autonomie des clientèles dans leurs démarches d'intégration en emploi; en intervenant de façon proactive auprès des travailleuses et travailleurs licenciés, des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi; en offrant une aide plus soutenue à certains groupes de main-d'œuvre potentielle plus éloignés du marché du travail ou qui y sont sous-représentés; en augmentant les efforts de qualification de la main-d'œuvre sans emploi.

Orientation 3 :

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées du marché du travail en prévision de la reprise économique

▪ **Enjeu 5 :****L'INTÉGRATION SOCIALE DES PERSONNES DÉMUNIES**

En mettant en œuvre des actions concertées en faveur des groupes plus vulnérables; en soutenant les initiatives des partenaires, notamment la mise en place de stratégies de lutte contre la pauvreté dans les territoires les plus touchés; en offrant un accompagnement social aux personnes plus éloignées du marché du travail; en soutenant financièrement les personnes et les familles démunies.

Orientation 4 :

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que par ses services d'emploi

▪ **Enjeu 6 :****L'ACCÈS POUR LES ENTREPRISES ET LES PERSONNES À DES SERVICES APPROPRIÉS À LEUR SITUATION**

En assurant une veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements à son offre de service; en modernisant l'offre de service; en consolidant les partenariats régionaux, interrégionaux et locaux; en poursuivant le développement d'un continuum de services vers l'emploi; en mettant en place une approche intégrée d'intervention auprès des entreprises; en favorisant une plus grande concertation avec les différents milieux.

Orientation 5 :

Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

3**Défis organisationnels**

Afin d'atteindre les objectifs prioritaires fixés pour la région de la Chaudière-Appalaches, Emploi-Québec devra relever certains défis organisationnels importants :

- Adapter l'offre de service afin d'optimiser l'utilisation des mesures actives selon l'évolution de la conjoncture économique et de la situation du marché du travail, de même que selon l'évolution des bassins de clientèle d'Emploi-Québec, et tenir compte du profil des diverses clientèles afin d'intervenir de façon proactive auprès des entreprises et des personnes.
- Travailler en étroite collaboration avec les partenaires afin de moduler les interventions en fonction de la réalité du marché du travail des différents territoires de la région.
- Faire évoluer les services pour répondre à la nouvelle réalité du marché du travail, caractérisée par une relative rareté de main-d'œuvre.
- Favoriser une meilleure connaissance, par les entreprises, des moyens d'intervention d'Emploi-Québec en matière de développement des ressources humaines et de développement des compétences de la main-d'œuvre.
- Valoriser l'emploi comme premier pas pour sortir de l'exclusion et de la pauvreté, dans le contexte d'un réel continuum de services axé sur l'emploi.
- Accroître les activités d'accompagnement des clientèles plus éloignées du marché du travail afin de faciliter leur intégration en emploi.
- Organiser les services en tenant compte de la disponibilité et de la fragilité des ressources humaines à l'interne ainsi que de la réalité territoriale.
- Gérer les changements et mobiliser les équipes vers l'atteinte des objectifs fixés, en prenant en compte la fin du Pacte pour l'emploi Plus en mars 2011, l'implantation du continuum de services axé sur l'emploi, le nouveau Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et les modifications du rôle des chefs d'équipe.
- Utiliser les résultats des exercices de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (GPMO) pour une gestion efficace des ressources humaines (rétention et préparation de la relève).
- Optimiser l'utilisation de l'information sur le marché du travail (IMT) comme fondement essentiel des choix d'intervention.
- Promouvoir et accentuer l'utilisation des services de Placement en ligne auprès de notre personnel, de nos partenaires et des entreprises de la région dans le cadre de nos interventions.

4

Orientations, enjeux, axes d'intervention, stratégies et cibles de résultats

- ❑ **Orientation 1 : Atténuer les effets de la récession sur les travailleuses et les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi**

Enjeu 1 : Des entreprises plus compétitives et une main-d'œuvre plus compétente au moment de la reprise économique

L'état actuel de l'économie québécoise réclame des actions énergiques, concertées et immédiates pour soutenir les entreprises qui se trouvent en difficulté et pour aider les personnes qui ont perdu ou qui perdront leur emploi.

Il n'est pas toujours possible d'empêcher les gens de perdre leur emploi, ni les entreprises de subir les contrecoups d'une économie mondiale en difficulté. Cependant, par ses services d'emploi et de solidarité sociale, Emploi-Québec peut intervenir pour atténuer les effets d'une conjoncture difficile et soutenir la population et les entreprises avec l'objectif de profiter de la reprise économique.

Malgré la conjoncture défavorable, il ne faut oublier personne, qu'il s'agisse des nouveaux chômeurs ou de ceux et celles dont les difficultés vont s'aggraver en raison de la crise. Les entreprises ont besoin de réponses rapides et d'un soutien accru. Elles doivent aussi être encouragées à former leur main-d'œuvre et à la maintenir en emploi. Par ses actions favorisant le maintien en emploi par la formation, Emploi-Québec non seulement soutient les individus, mais elle aide aussi les entreprises à améliorer leur productivité.

Ainsi, Emploi-Québec accélérera encore cette année le rythme de ses interventions afin de répondre aux urgences engendrées par la récente récession en soutenant l'ensemble des clientèles. À cette fin, Emploi-Québec :

- accroîtra et renforcera son intervention auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences;
- accroîtra son intervention auprès des nouveaux chômeurs en offrant des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi en raison du contexte défavorable pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur intégration durable sur le marché du travail.

Une approche proactive des services offerts aux entreprises

Des équipes tactiques d'intervention régionale et interministérielle ont été mandatées pour poursuivre leurs activités de démarchage auprès des entreprises de la région.

Des mesures de formation pour les entreprises

Les entreprises continuent de bénéficier d'un financement accru pour la formation de leur main-d'œuvre et la contribution gouvernementale pour la formation associée à certains projets économiques d'envergure. Le crédit d'impôt à la formation de la main-d'œuvre s'applique toujours au secteur manufacturier, aux secteurs forestier et minier ainsi qu'à certaines entreprises du secteur des services. La promotion et la mise en place des mutuelles de formation s'accroîtront afin de

rendre disponible ce moyen d'intervention comme outil de développement des compétences des travailleurs et travailleuses.

Répondre avec célérité aux nombreuses personnes sans emploi qui frapperont à la porte d'Emploi-Québec

Emploi-Québec anticipe qu'un nombre accru de personnes sans emploi voudront se prévaloir des mesures et services d'emploi. Les onze centres locaux d'emploi (CLE) répartis dans la région constituent les portes d'entrée idéales de cette clientèle en quête de soutien et de réponses rapides à leurs besoins. En plus des services courants, les CLE disposent de mesures adaptées et enrichies.

L'accent est mis sur la formation des travailleurs et des chômeurs victimes de la conjoncture économique afin de les préparer à réintégrer de manière durable le marché du travail. Ainsi, les participantes et les participants aux mesures d'Emploi-Québec pourront encore profiter d'une bonification du soutien du revenu accordé durant la participation. Pour les personnes éloignées du marché du travail, la durée des subventions salariales a été augmentée afin d'aider les entreprises à soutenir les personnes en bénéficiant d'une prolongation de leur expérience en emploi.

L'élargissement à tout le Québec du Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement, quel que soit le secteur d'activité, permet de soutenir temporairement, par une aide financière, les travailleurs victimes d'un licenciement touchant 50 travailleurs ou plus. Jumelé à une offre de service d'aide à l'emploi, ce programme contribue à appuyer la formation de la main-d'œuvre et le développement des compétences.

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) est prolongée jusqu'en mars 2012 et les sommes qui lui sont allouées ont été majorées.

Pour les personnes âgées de 55 à 59 ans qui ont longtemps été sur le marché du travail, qui ont épuisé leurs prestations de chômage et pour qui l'intégration en emploi ne peut être envisagée, le Programme de soutien aux travailleurs âgés (PSTA), jusqu'ici réservé au secteur forestier, devient accessible à l'ensemble des secteurs d'activité. Cette mesure permet à ces travailleurs en fin de parcours de conserver jusqu'à leur admissibilité au Régime de rentes du Québec le patrimoine qu'ils ont acquis.

Axes d'intervention	Stratégies
Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre afin de soutenir la relance.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintenir une veille de la conjoncture économique et bien documenter l'état de la situation et les perspectives de l'emploi des secteurs manufacturiers de la région. Certains secteurs d'activité ont été ciblés dans la région de la Chaudière-Appalaches pour une intervention proactive, notamment pour la réalisation d'activités de démarchage en entreprises : textiles et produits textiles, fabrication de produits en bois, fabrication de meubles et de produits connexes, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, fabrication de produits métalliques, fabrication de machines et fabrication de matériel de transport. ▪ Privilégier une action concertée des acteurs du marché du travail en faveur de l'emploi et de la formation de la main-d'œuvre afin de traverser avec succès le passage de la récession à la reprise. ▪ Poursuivre l'offensive pour l'emploi et la qualification de la main-d'œuvre du Pacte pour l'emploi Plus en vue de prévenir les mises à pied et mettre à contribution les

Axes d'intervention	Stratégies
	<p>périodes d'inactivité pour développer les compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutenir les entreprises et les personnes que la crise est venue fragiliser et promouvoir la relance auprès des entreprises à potentiel de croissance qui offrent à plus ou moins long terme des perspectives d'emploi ou de réemploi. ▪ S'associer en matière d'emploi aux partenaires ciblés pour soutenir les stratégies de diversification économique régionale.

Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Cibles 2010-2011
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	7 614	7 928
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 798	3 000

Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

Enjeu 2 : La performance et la compétitivité des entreprises

Enjeu 3 : Le maintien et la croissance de l'emploi

- Dans un contexte de concurrence mondiale accrue, la survie et la croissance des entreprises passent nécessairement par l'augmentation de leur productivité.
- Pour être plus compétitives et rester dans le marché, les entreprises doivent innover, tant dans la mise au point de nouveaux produits à valeur ajoutée que dans l'instauration de nouveaux processus et modes d'organisation du travail.
- Les tendances de l'économie démontrent une augmentation des emplois plus qualifiés. Le recours aux nouvelles technologies, qui peut contribuer largement à l'augmentation de la productivité, nécessite une main-d'œuvre plus compétente et polyvalente.
- Dans plusieurs secteurs d'activité, la main-d'œuvre ne possède pas toute la qualification nécessaire pour soutenir la croissance de la productivité. Le développement continu des compétences de la main-d'œuvre en emploi est essentiel pour permettre l'adaptation des entreprises aux changements.
- Il existe des besoins grandissants de requalification et de réorientation vers des secteurs en croissance des travailleuses et travailleurs mis à pied, particulièrement dans certains secteurs manufacturiers.
- De nombreuses entreprises verront au cours des prochaines années une part importante de leur main-d'œuvre partir à la retraite. Peu de personnes seront alors disponibles pour occuper les postes laissés vacants.
- Les consultations menées à l'automne 2007 et les rencontres tenues à l'automne 2009 dans le cadre de la tournée de mobilisation du Pacte pour l'emploi ont fait ressortir d'importantes difficultés d'attraction, et, plus encore, de rétention de la main-d'œuvre qualifiée.

Les services aux entreprises d'Emploi-Québec sont d'abord axés sur la gestion des ressources humaines et ils sont fournis en collaboration avec d'autres partenaires. Ils doivent tenir compte des différentes politiques et stratégies gouvernementales : politiques de développement économique, stratégie de soutien au secteur manufacturier, etc.

Axes d'intervention	Stratégies
Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et des établissements d'enseignement.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positionner localement et régionalement une offre intégrée de développement des compétences des travailleurs en emploi qui tient compte de l'estimation des besoins et des différents moyens d'intervention. ▪ Développer en continu l'adéquation entre la formation et les besoins en main-d'œuvre des entreprises. ▪ Maintenir nos alliances avec le réseau de l'éducation afin de soutenir la reconnaissance des acquis des travailleurs en emploi.

Axes d'intervention	Stratégies
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutenir les travailleurs en emploi dans la reconnaissance des compétences (REC), notamment les travailleurs visés par le licenciement et les travailleurs d'expérience dans les entreprises. ▪ Favoriser une approche d'intervention regroupée dans la réponse aux besoins de développement des compétences des travailleurs en emploi par différents moyens, notamment le recours aux mutuelles de formation et le regroupement ponctuel d'entreprises. ▪ Soutenir les initiatives visant à mettre en valeur la main-d'œuvre immigrante auprès des entreprises en précisant une offre de service dans l'accompagnement, l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes. ▪ Améliorer les compétences de base de la main-d'œuvre en effectuant la promotion et le soutien de la formation de base, de la formation professionnelle et de la formation continue en entreprise, notamment dans les entreprises qui doivent faire face à un ralentissement de leurs activités et dans les entreprises saisonnières. ▪ Favoriser la structuration et la gestion des activités de formation dans les entreprises. Développer une culture durable de formation dans les entreprises. ▪ Renforcer l'utilisation de l'information sur le marché du travail et des services en ligne (IMT et Placement en ligne) dans les interventions auprès des entreprises afin de sensibiliser davantage les responsables d'entreprises aux réalités du marché du travail.
Soutenir les entreprises dans l'amélioration de leurs pratiques de gestion stratégique et d'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler en partenariat à résoudre les difficultés de recrutement et de rétention en emploi des entreprises de la région et collaborer aux initiatives visant à attirer et à retenir la main-d'œuvre qualifiée, notamment dans le cadre du « Processus de régionalisation des personnes immigrantes en Chaudière-Appalaches ». ▪ Sensibiliser les entreprises aux réalités du marché du travail et à l'importance d'élaborer des stratégies pour attirer et retenir la main-d'œuvre qualifiée. ▪ Soutenir les initiatives visant à mettre en valeur auprès des entreprises les bassins de main-d'œuvre disponibles. ▪ Accompagner les entreprises en gestion prévisionnelle de main-d'œuvre, notamment pour les travailleurs stratégiques, dont les gestionnaires d'entreprise.
Augmenter les interventions collectives, tant territoriales que sectorielles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planifier, pour chaque territoire ou regroupement de territoires, une démarche collective d'intervention auprès de petites entreprises. ▪ Approfondir et diffuser la connaissance des secteurs d'activité afin de bien informer la clientèle.

Axes d'intervention	Stratégies
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre l'accompagnement dans certains secteurs ciblés : matériaux composites et plastiques, valorisation du bois dans l'habitation, matériaux textiles techniques, technologies environnementales liées à la production et à la transformation animales, agroalimentaire, secteurs de la forêt et de la santé. ▪ S'associer à la mise en œuvre d'interventions sectorielles en partenariat avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'exportation (MDEIE) et avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Cibles 2010-2011
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	584	594
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO (ententes de qualification)	385	450

Orientation 3 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique

Enjeu 4 : La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente

- La population régionale âgée de 15 à 64 ans a commencé à diminuer en 2008 (cela se fera en 2012 au Québec). Le déclin de la proportion des 25 à 44 ans parmi la population active s'est amorcé, tandis qu'augmente la part des 55 à 64 ans.
- La proportion des retraites sur le total des emplois anticipés prend de plus en plus d'importance par rapport à la création d'emplois.
- La main-d'œuvre mise à pied a besoin de soutien dans sa transition vers les emplois disponibles ou vers ceux qui offrent de bonnes perspectives.
- Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les choix de qualification de la main-d'œuvre sans emploi doivent se faire de façon judicieuse, en accord avec les besoins du marché du travail actuels et anticipés.
- De même, l'importance d'intégrer au marché du travail les personnes qui y sont sous-représentées apparaît nettement.
- On note une diminution marquée de la participation au marché du travail à partir de 55 ans.
- Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en Chaudière-Appalaches est plus élevé que la moyenne régionale, et on compte deux fois plus de jeunes hommes que de jeunes femmes en situation de chômage.
- Cette conjoncture nouvelle de relative rareté de main-d'œuvre peut offrir une belle possibilité d'intégration à l'emploi de personnes appartenant à des groupes de la population auxquels historiquement on a eu moins tendance à faire appel, soit les femmes désireuses de réintégrer le marché du travail, les prestataires d'assistance sociale aptes au travail, les personnes immigrantes, les personnes handicapées capables de travailler, les personnes judiciarisées, les responsables de famille monoparentale, les travailleurs et les travailleuses à temps partiel involontaire.

Axes d'intervention	Stratégies
Organiser, dynamiser et maximiser l'utilisation de l'information sur le marché du travail et les services en ligne afin de favoriser l'autonomie des clientèles dans leurs démarches d'intégration et de retour en emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diriger vers les services universels d'information sur le marché du travail et de placement les personnes suffisamment autonomes et pour qui ces services s'avèrent appropriés. ▪ Diffuser plus grandement à nos partenaires (CLD, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, etc.) et à notre clientèle (individus et entreprises) l'information sur les services universels d'Emploi-Québec : l'information sur le marché du travail, sur le Placement en ligne ainsi que sur notre liste des industries et commerces. ▪ Augmenter le nombre de chercheurs et d'offres d'emploi inscrits au service Placement en ligne. ▪ Alimenter les séances d'information de groupe

Axes d'intervention	Stratégies
	<p>« Comment chercher du travail en Chaudière-Appalaches » et promouvoir nos services en ligne (IMT et Placement en ligne) dans les séances d'information.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintenir la documentation des salles multiservices à jour et voir à son animation continue en matière d'IMT.
Intervenir de façon proactive auprès des travailleurs licenciés, des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gérer les dispositifs de repérage des clientèles et, au besoin, réajuster les critères en cours d'année. ▪ Évaluer les mécanismes de dépistage de clientèles mis en place en 2009-2010 entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité et procéder à une implantation plus large. ▪ Soutenir la main-d'œuvre mise à pied dans sa transition vers les emplois disponibles ou vers ceux qui offrent de bonnes perspectives.
Offrir une aide plus soutenue à certains groupes de main-d'œuvre potentielle, hommes et femmes, en vue d'une intégration en emploi des personnes éloignées du marché du travail ou de celles appartenant à des groupes qui y sont sous-représentés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimiser le recours aux organisations communautaires œuvrant en employabilité et miser sur la complémentarité dans les ententes avec ces dernières en se basant sur l'estimation des besoins des clientèles. ▪ Définir l'accompagnement et les priorités d'accompagnement des clientèles plus éloignées du marché du travail et mettre en œuvre en collaboration avec les partenaires régionaux des stratégies adaptées pour améliorer la persévérance de ces personnes dans leur démarche vers l'emploi. ▪ Intensifier, comme le prévoit le Pacte pour l'emploi, les interventions dans les mesures Projet de préparation à l'emploi, Formation de la main-d'œuvre – Individus et Subventions salariales auprès des clientèles plus éloignées du marché du travail, notamment les prestataires de l'aide de dernier recours. ▪ Offrir plus de soutien aux personnes de 55 ans et plus, selon leurs besoins, dans un objectif de maintien sur le marché du travail. ▪ Mettre en œuvre la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, actualisée en 2009, et poursuivre la mise en œuvre des autres engagements prévus par le plan d'action 2007-2010 de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, <i>Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait</i>, et collaborer à l'élaboration du prochain plan d'action. ▪ Agir rapidement auprès des jeunes afin de soutenir leur intégration et leur maintien en emploi. ▪ Consolider et bonifier le partenariat avec les intervenants qui agissent pour l'intégration en emploi des personnes judiciairisées.

Axes d'intervention	Stratégies
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuer à la régionalisation de l'immigration en Chaudière-Appalaches en offrant en complémentarité avec les partenaires davantage de soutien aux personnes immigrantes, selon leurs besoins, dans un objectif d'intégration et de maintien en emploi. ▪ Poursuivre la mise en œuvre des mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, qui relèvent de la responsabilité d'Emploi-Québec, dont : <ul style="list-style-type: none"> ○ la mobilisation des acteurs régionaux et la concertation de leurs actions; ○ la promotion de l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi.
Accroître les efforts de qualification de la main-d'œuvre sans emploi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualifier la main-d'œuvre sans emploi en accord avec l'estimation des besoins actuels et anticipés du marché du travail. ▪ Offrir une mise à niveau de la qualification des personnes en recherche d'emploi dont la formation est dépassée. ▪ Diversifier les moyens pour qualifier les jeunes sans emploi ou en emploi précaire. ▪ Contribuer à la valorisation des métiers de la formation professionnelle et technique.

Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Cibles 2010-2011
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	12 184	12 504
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	6 648	6 830
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	2 956	2 950
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 342	1 339

Orientation 4 : Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi

Enjeu 5 : L'intégration sociale des personnes démunies

L'emploi constitue le premier pas pour se sortir de la pauvreté et de l'exclusion. Cependant, force est d'admettre que l'intégration au marché du travail représente pour certains un objectif inatteignable, du moins à court terme. Le soutien aux personnes démunies fait partie intégrante de la mission d'Emploi-Québec. À ce titre, les programmes de soutien du revenu sont essentiels pour assurer une certaine équité au sein de la société. De plus, l'aide et l'accompagnement social peuvent aider à réduire l'isolement et les coûts économiques et sociaux qui y sont associés. La connaissance des organismes du milieu et le renforcement des liens de collaboration avec ces derniers revêtent ici une grande importance.

La dernière réforme de la sécurité du revenu, qui s'inscrit dans le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, met davantage l'accent sur la valorisation du travail et des efforts d'insertion des individus, sur l'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail dans leur intégration en emploi et sur le développement de l'autonomie personnelle. Elle privilégie à cet effet une approche incitative plutôt que coercitive ainsi qu'une plus grande souplesse et une meilleure adéquation entre l'offre de service et les besoins de la clientèle.

De plus, il est crucial de renforcer la concertation entre les intervenants et de concentrer ses efforts auprès de certains groupes de la population et dans certains territoires afin de s'associer à des actions communes et, au besoin, de collaborer à la mise en place de stratégies de lutte contre la pauvreté.

Axes d'intervention	Stratégies
Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies	<ul style="list-style-type: none"> Administer l'aide financière de dernier recours dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics. Gérer les prestations spéciales de manière efficiente et efficace. Poursuivre, dans le cadre du Pacte pour l'emploi Plus, la mise en œuvre du nouveau Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement, sans égard au secteur d'activité économique ou à la région ainsi que du Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés permettant aux personnes admissibles âgées de 55 à 59 ans de recevoir une aide financière jusqu'à leur admissibilité au Régime de rentes du Québec.
Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux personnes incapables d'accéder à court terme au marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les besoins d'aide et d'accompagnement social et ajuster l'offre aux besoins définis. Augmenter les collaborations et améliorer les passerelles afin que les organismes du milieu dirigent plus facilement la clientèle vers les services d'Emploi-Québec et qu'à l'inverse Emploi-Québec adresse plus facilement les personnes vers ces organismes.

Axes d'intervention	Stratégies
Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuer à la mise en place de stratégies de lutte contre la pauvreté dans certains territoires en restructuration. ▪ Collaborer à la mise en œuvre d'actions concertées visant à éliminer la pauvreté et l'exclusion (logement social, transport collectif...). ▪ Préparer une démarche, au regard du prochain plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, afin d'adapter et d'accentuer nos collaborations dans les actions concertées régionalement et localement.

Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Cibles 2010-2011
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	2 080	1 936

❑ Orientation 5 : Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

Enjeu 6 : L'accès pour les entreprises et les personnes à des services appropriés à leur situation

Offrir le bon service au bon moment pour avoir la plus grande influence possible sur le marché du travail et sur le niveau de vie demeure une préoccupation constante de l'organisation. À cette fin, Emploi-Québec mise sur la modernisation de son offre de service, sur le renforcement du partenariat, sur l'amélioration de l'estimation des besoins, de la gestion par résultats et des planifications régionales et locales, ainsi que sur une meilleure utilisation de l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel.

On veut également mettre pleinement à profit l'expertise du Conseil régional des partenaires du marché du travail pour soutenir le choix des priorités et l'adaptation de ses mesures et services afin de mieux répondre aux besoins des personnes et des entreprises, en tenant compte des réalités propres à la région et à ses différents territoires. À cet effet, la récente tournée régionale de mobilisation du CRPMT dans le cadre du Pacte pour l'emploi a permis d'identifier des besoins particuliers des partenaires et des entreprises de la région et des pistes d'action que le Conseil entend mettre de l'avant.

De multiples partenaires tant privés, communautaires que gouvernementaux s'emploient à améliorer cette dimension importante de l'économie que constitue le marché du travail. S'associer pour trouver des solutions aux problèmes constatés permet d'augmenter l'effet des interventions mises en œuvre par l'ensemble de ces acteurs.

Enfin, la région de la Chaudière-Appalaches entend travailler avec celle de la Capitale-Nationale à une approche d'intervention mieux harmonisée, basée notamment sur l'interdépendance de leurs marchés du travail respectifs et sur les besoins des différentes clientèles.

Axes d'intervention	Stratégies
Apporter les ajustements requis à l'offre de service après un suivi attentif de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèle d'Emploi-Québec	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir de façon proactive auprès des entreprises et des personnes qui pourraient être touchées par le ralentissement économique. Favoriser une meilleure connaissance, par les entreprises, des moyens d'intervention d'Emploi-Québec en matière de développement des ressources humaines et de développement des compétences de la main-d'œuvre. Élaborer et mettre en œuvre un plan de promotion de Placement en ligne qui vise à reconnaître et à positionner régionalement ce service public auprès de la clientèle et des partenaires. Favoriser une plus grande connaissance auprès des partenaires du marché du travail, des bassins de main-d'œuvre disponibles afin de favoriser leur intégration au marché du travail.
Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec	<ul style="list-style-type: none"> Organiser les services de façon à consolider pour les individus un continuum de services vers l'emploi. Renforcer l'arrimage des services aux individus avec les services aux entreprises. Poursuivre la révision de l'organisation territoriale des services. Faire évoluer les façons de faire d'Emploi-Québec et son offre de service.

Axes d'intervention	Stratégies
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en œuvre la régionalisation de la qualification de la main-d'œuvre en tenant compte des besoins du marché du travail et des actions des partenaires sectoriels.
Consolider les partenariats locaux, régionaux et interrégionaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'associer, en lien avec l'emploi, aux initiatives de diversification économique des territoires de la région. ▪ Définir la contribution d'Emploi-Québec aux initiatives visant à améliorer la capacité d'attraction et de rétention de l'expertise en région. ▪ Systématiser les collaborations avec la Conférence régionale des élus et les centres locaux de développement. ▪ Affirmer et faire reconnaître le rôle des conseils régionaux des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale sur le plan du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. ▪ Assurer la prise en compte dans l'estimation des besoins et la prestation de services d'un marché du travail interrégional. ▪ Collaborer avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport à l'élaboration du Plan de rapprochement de la formation professionnelle et technique et à la veille active du marché du travail. ▪ Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes œuvrant en employabilité. ▪ Mettre en œuvre une démarche de gestion de projet afin d'assurer les suivis de la tournée de mobilisation dans le cadre du Pacte pour l'emploi. ▪ Faire connaître le bilan de la tournée de mobilisation et définir des alliances pour la mise en œuvre d'actions.
Améliorer le processus de planification régionale et locale et la gestion par résultats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre les efforts de renouvellement de la planification régionale et locale. ▪ Améliorer le suivi des interventions et des résultats. ▪ Entreprendre les travaux pour l'élaboration du nouveau plan d'action (PAR) triennal 2011-2014 de la région. ▪ Mieux faire connaître les interventions et collaborations d'Emploi-Québec ainsi que les résultats de ces interventions.
Accorder une attention particulière à ses ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place une démarche d'amélioration qui donne au personnel les occasions et les moyens d'agir sur les facteurs qui déterminent sa qualité de vie au travail. ▪ Collaborer au Plan de la relève intégré dont les composantes permettront de relever les défis associés aux nombreux mouvements de personnel qui surviendront au cours des prochaines années. Le Plan de la relève intégré permettra de faire face aux pénuries qualitatives et quantitatives et fera en sorte qu'Emploi

Axes d'intervention	Stratégies
	<p>Québec puisse continuer à remplir sa mission de développement de la main-d'œuvre et de lutte contre la pauvreté.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser des activités visant l'amélioration de la santé des personnes en emploi, le maintien en emploi du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève. ▪ Développer de nouveaux outils pour la reconnaissance des personnes.
Améliorer l'utilisation de l'information sur le marché du travail dans la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Par des travaux d'analyse de l'information sur le marché du travail, soutenir la prise de décision, notamment à l'égard de la formation et du développement des compétences. ▪ Organiser pour les intervenants internes et externes des échanges et des activités portant sur le marché du travail. ▪ Renforcer la collaboration avec les comités sectoriels. ▪ Consolider les collaborations entre les services aux entreprises et les services aux individus afin de faciliter le partage de l'information et un meilleur appariement pour répondre adéquatement aux besoins du marché du travail.

Indicateurs de résultats	Cibles 2009-2010	Cibles 2010-2011
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes en attribution initiale (en jours ouvrables)	10	10
Ratio de plaintes	1,85	2,40
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21,0 %	21,0 %

5

Fonds de développement du marché du travail

Budget alloué par le Fonds de développement du marché du travail	31 164 100 \$
Enveloppe régionale dédiée	7 210 311 \$
Interventions à portée régionale	1 880 090 \$
Solde pour répartition locale	22 073 656 \$
Répartition entre les CLE :	
L'Islet	1 309 328 \$
Montmagny	2 080 035 \$
Saint-Lazare	1 828 428 \$
Lévis	3 694 114 \$
Chutes-de-la-Chaudière	2 121 320 \$
Sainte-Croix	1 517 919 \$
Sainte-Marie	2 349 438 \$
Saint-Joseph	1 539 375 \$
Lac-Etchemin	1 344 810 \$
Saint-Georges	4 719 265 \$
Thetford Mines	5 254 341 \$

6**Facteurs de contingence**

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus par le présent plan d'action. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du Plan d'action régional, en début d'exercice financier. Elles pourraient être modifiées en septembre 2010 à la suite d'une révision au regard des résultats de 2009-2010 et des budgets réellement disponibles pour l'exercice 2010-2011. Le cas échéant, les objectifs fixés pourraient alors également être revus pour tenir compte des ressources allouées.

Des facteurs liés à des mouvements sur le marché du travail non prévisibles à ce moment-ci pourraient également venir influencer les résultats (demande de main-d'œuvre plus forte que prévu dans certains métiers, mises à pied plus nombreuses, etc.).

De plus, l'évaluation de l'offre de service en cours et la reconfiguration des modes de prestation de services pourraient aussi avoir un effet sur la mise en œuvre de cette planification.

Annexe 1

Priorisation sectorielle en Chaudière-Appalaches

Pour la région, les secteurs d'activité économique retenus pour une intervention plus proactive sont :

Secteur	Quelques éléments descriptifs
AGRICULTURE	Le vieillissement de la main-d'œuvre, jumelé aux difficultés de recrutement et aux problèmes de transfert de ferme, représente un enjeu majeur. La disponibilité de main-d'œuvre qualifiée demeure problématique. Le développement des compétences chez les propriétaires exploitants est essentiel.
FORESTERIE ET EXPLOITATION FORESTIÈRE	Le secteur forestier est aux prises avec un important problème de vieillissement et de recrutement de la main-d'œuvre. L'industrie éprouve de la difficulté à attirer la main-d'œuvre et, le cas échéant, à la maintenir en emploi, en raison notamment des conditions de travail jugées peu satisfaisantes. Près de 50 % de la main-d'œuvre du secteur est âgée de 55 ans et plus. L'industrie pourrait voir des changements significatifs avec le développement de la nanotechnologie. Cette avancée scientifique va profiter énormément aux papetières qui seront les productrices de nanotechnologie ainsi qu'à l'industrie de l'exploitation forestière qui devra alimenter ces dernières. L'avenir et la flexibilité de l'industrie forestière passeront donc par la nanocellulose cristalline.
CONSTRUCTION	Comme dans plusieurs régions ailleurs au Québec, le secteur est composé majoritairement de PME de moins de 20 employés. Une augmentation des investissements gouvernementaux dans les infrastructures (réfection des ponts, des routes, etc.) devrait favoriser l'emploi pour certains métiers. Un certain ralentissement dans la construction résidentielle pourrait cependant se faire sentir.
ALIMENTS ET BOISSONS	Il s'agit du deuxième secteur manufacturier en importance dans la région quant au nombre d'emplois. On note la présence régionale d'un plan stratégique en agroalimentaire. Les notions de marché de créneaux ou de produits du terroir ouvrent des pistes intéressantes. Ces solutions alternatives ne compenseront toutefois pas en totalité les emplois qui risquent d'être perdus dans le marché de masse et n'empêcheront pas le développement nécessaire de la grande transformation en raison de la concurrence étrangère.
TEXTILES	Le secteur, tout comme plusieurs autres, est en transformation. Une nette tendance se dessine, l'arrivée des textiles techniques. Des emplois ont été perdus au cours des dernières années.
PRODUITS EN PLASTIQUE	Le secteur est caractérisé par une forte activité de sous-traitance. Les entreprises investissent dans la technologie afin de parer aux difficultés de recrutement et d'augmenter leur productivité. La région est désignée « leader » dans le cadre des ententes ACCORD du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).
TRANSFORMATION DU BOIS	Il s'agit du premier secteur manufacturier du point de vue du poids de l'emploi régional. Les difficultés que connaît le secteur de l'exploitation forestière affectent également le domaine des scieries. Plusieurs municipalités dépendent de l'évolution du secteur. Cependant, l'industrie peut compter sur une nouvelle voie d'avenir remplie de possibilités, qui se positionne autour des préoccupations environnementales et du développement durable, de la biomasse, du bois d'ingénierie et surtout de

Secteur	Quelques éléments descriptifs
	la nanotechnologie. Cette technologie pourra apporter au secteur des produits du bois des opportunités d'affaires afin de le rendre compétitif face aux concurrents internationaux. Dans le cadre des ententes ACCORD du MDEIE, la valorisation du bois dans l'habitation constitue l'un des créneaux d'excellence (« leader ») de la région. À noter que ce créneau a été fusionné avec celui du meuble pour former le créneau habitation.
PRODUITS MÉTALLIQUES	Le secteur est très diversifié. La production est généralement sur mesure et sur commande. La productivité dépend fortement du savoir-faire de la main-d'œuvre. On note la présence d'une main-d'œuvre spécialisée. Les difficultés de recrutement sont liées notamment au déficit d'inscription dans les programmes de formation professionnelle et technique.
MACHINES	Les caractéristiques de ce secteur sont similaires à celles du secteur de la fabrication de produits métalliques. C'est un secteur fortement lié à ceux de l'agriculture, de la fabrication des aliments, du bois et des produits en plastique. La majorité des entreprises sont de petite taille (moins de 20 employés).
MATÉRIEL DE TRANSPORT	De grandes entreprises sont présentes dans la région. La productivité est fortement liée au savoir-faire de la main-d'œuvre. Le secteur est composé majoritairement de métiers spécialisés. Les difficultés de recrutement sont liées notamment au déficit d'inscription dans les programmes de formation professionnelle et technique.
MEUBLES	La région est caractérisée par la production de meubles de maison en série. L'industrie doit composer avec une très forte concurrence des produits asiatiques. Certaines entreprises ont développé des produits dans le domaine résidentiel haut de gamme, le secteur institutionnel et le domaine médical.
COMMERCE DE GROS	Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises et à fournir des services connexes de logistique, de marketing et de soutien. La petite PME est très présente dans ce secteur d'activité : la région de la Chaudière-Appalaches compte 278 entreprises dans ce secteur, dont la grande majorité emploie moins de 20 personnes.
FINANCE ET ASSURANCES	Ce secteur est très présent dans la ville de Lévis (Desjardins Sécurité financière). Le secteur de l'assurance constitue un créneau d'excellence ACCORD pour la région de la Capitale-Nationale (incluant Desjardins). On y trouve de nombreux emplois qualifiés.
SOINS DE SANTÉ ET ASSISTANCE SOCIALE	Des besoins accrus en services de santé, jumelés aux départs à la retraite d'une partie importante du personnel travaillant dans le secteur, favorisera une demande croissante de main-d'œuvre. Ce secteur procure de nombreux emplois qualifiés.
IMPRESSION ET ACTIVITÉS CONNEXES DE SOUTIEN	Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'impression et d'autres services connexes. Près de 2 500 personnes de la région travaillent dans ce secteur. Bien que la petite entreprise y soit très active, la plupart des emplois se trouvent dans les entreprises de 50 employés et plus.
FABRICATION DE VÊTEMENTS	Ce secteur a subi des pertes d'emplois substantielles dans les dernières années, conséquence directe de la mondialisation des marchés. Les entreprises qui poursuivent leurs activités concentrent surtout leur production dans des créneaux spécialisés et à valeur ajoutée.

Annexe 2**Indicateurs et cibles de résultats 2010-2011 selon les CLE**

Indicateurs		Total Région	L'Islet	Montmagny	Saint- Lazare	Lévis ¹³	Les Chutes- de-la- Chaudière ¹⁴	Sainte- Croix	Sainte- Marie	Saint- Joseph	Lac- Etchemin	Saint- Georges	Thetford Mines
Services publics d'emploi													
1	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	12 504	772	1 067	997	1 265	1 098	823	752	895	828	2 241	1 765
2	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	6 830	385	544	540	712	657	465	447	502	402	1 272	905
3	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	7 928	498	633	667	699	715	553	469	621	565	1 491	1 017
4	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 000	172	224	250	272	296	216	193	241	190	586	360
5	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	2 950	171	312	186	443	233	150	188	137	140	430	559
6	Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 339	71	133	84	208	116	71	93	64	57	203	239
7	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	594	28	39	59	58	82	50	72	37	21	87	61
8	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO (ententes de qualification)	450	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services de solidarité sociale													
9	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	1 936	100	182	115	366	228	0	193	0	111	298	343
10	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes à l'attribution initiale (jours ouvrables)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
11	Ratio de plaintes	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40
12	Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%

Annexe 3**Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail****Membres représentant la main-d'œuvre**

LÉPINE, Yolande

Présidente du Conseil régional

CSSS du Grand Littoral

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN)

Laurent, Marc

Président

Section locale 911 des TCA-Québec (FTQ)

Proulx, Charles

Président

Fédération de l'Union des producteurs agricoles de la Côte-du-Sud

GAUVIN, Richard

Premier vice-président

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN)

POITRAS, René

Coordonnateur régional

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Membres représentant les employeurs

MILLAIRE, Sylvain

Membre de la direction du Conseil régional

Directeur général

Maisons Laprise inc.

CIMON, Raymond

Directeur des ressources humaines

Opérations Black Lake

LAB Chrysofile inc.

BERNIER, Alex

Directeur des ressources humaines

Menuiserox

LANDRY, Natacha

Conseillère principale en ressources humaines

MAAX

VACHON, Claudia

Directrice des ressources humaines

Boulangerie St-Méthode

CARON, J. Benoît

Directeur général

Coopérative de développement Québec-Appalaches

Membres représentant les organismes communautaires et les milieux de la formation

VALLIÈRES, Luce

Membre de la direction du Conseil régional

Directrice générale

SEMO Chaudière-Appalaches

DEMERS, Guy

Directeur général

Cégep de Lévis-Lauzon

BONNEAU, Sylvain

Directeur général

Passeport Travail de Beauce inc.

CÔTÉ, Pascal

Président

Syndicat de l'enseignement de la Côte-du-Sud (CSQ)

GASTONGUAY, Léopold

Président

Commission scolaire des Navigateurs

FOURNIER, Luc

Direction générale

Centre universitaire des Appalaches (CUA)

LECLERC, Thérèse, secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail
Directrice régionale d'Emploi-Québec**Membres désignés sans droit de vote**

DROUIN, Pierre

Directeur régional

Ministère des Affaires

municipales, des

Régions et de

l'Occupation du

territoire

LAROSE, Guy

Directeur régional

Ministère de

l'Éducation, du

Loisir et du Sport

GIGUÈRE, Normand

Directeur régional

Ministère du

Développement

économique, de

l'Innovation et de

l'Exportation

DOYLE, Yvon

Directeur adjoint

Ministère de

l'Immigration et des

Communautés

culturelles

LAMPRON, Laurent

Directeur général

Conférence

régionale des élus

FAUCHER, Hélène

Préfet

-
- ¹ *La tertiarisation de l'économie du Québec*, ministère de l'Industrie, de la Science et de la Technologie, Direction générale de l'analyse économique, Direction de l'analyse et de la conjoncture industrielle, 1996.
 - ² *Enquête sur la population active (EPA)*, Statistique Canada, moyennes annuelles 2009.
 - ³ *Perspectives sectorielles 2009-2013*, Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, 2009.
 - ⁴ Yves FORTIER, *La qualification : défis et enjeux des régions*, document de réflexion pour un atelier tenu dans le cadre d'une journée thématique organisée par la Commission des partenaires du marché du travail, novembre 2004.
 - ⁵ *Enquête sur la population active (EPA)*, Statistique Canada, moyennes annuelles 2009.
 - ⁶ *Enquête sur la population active (EPA)*, Statistique Canada, moyennes annuelles 1987 et 2009.
 - ⁷ *Enquête sur la population active (EPA)*, Statistique Canada, moyennes annuelles 2009.
 - ⁸ *Données administratives*, Service Canada, moyennes annuelles 2009.
 - ⁹ *État de la situation et analyse prospective de l'immigration en Chaudière-Appalaches*, Rapport synthèse présenté à la Conférence régionale des élus, Zins Beauchesne et Associés, 2006.
 - ¹⁰ *Estimations régionales du nombre de personnes avec une incapacité dans la région sociosanitaire de la Chaudière-Appalaches en 2007*, traitement effectué par l'Office des personnes handicapées du Québec, janvier 2007.
 - ¹¹ À moins d'indication contraire, les statistiques concernant les prestataires de l'assistance sociale sont tirées des statistiques officielles de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, MESS, données d'octobre 2009.
 - ¹² *Le positionnement de la région et des territoires de centre local d'emploi (CLE) d'après l'indice de défavorisation matérielle et sociale, 1996 et 2001*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, juin 2005.
 - ¹³ Ville de Lévis (arrondissement Desjardins).
 - ¹⁴ Ville de Lévis (arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Ouest et Chutes-de-la-Chaudière-Est).

Emploi
et Solidarité sociale

Québec

